

34°. Gratificaciones extraordinarias.

1. A los efectos de unificar para todo el personal afectado por este Convenio las gratificaciones extraordinarias, con independencia del Convenio particular que se hubiese venido aplicando, se establecen exclusivamente dos pagas extraordinarias para 1984: la de Julio y Navidad.

2. La paga de beneficios, para quienes la viniesen percibiendo, pasará a incrementar el salario base mensual conforme al siguiente cálculo:

$$I.M. = \frac{P.B.}{14} \quad I.M. = \text{Incremento mensual salaric base.}$$

P.B. = Paga de beneficios.

El referido incremento se computará dentro del máximo de seis y medio por ciento señalado en el punto 29°. y, asimismo, se tendrá en cuenta en el cálculo del complemento de homologación.

35°. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. Las percepciones extrasalariales a percibir por dietas y gastos de desplazamientos, seguirán devengándose en las condiciones y por el importe reconocido en la actualidad a los diferentes colectivos del personal laboral vinculado a la Administración Regional.

2. La Comisión de Seguimiento, previos los estudios oportunos, propondrá la unificación de las cuantías que por estos conceptos hayan de corresponder a los diferentes grupos de personal.

X. ACCION SOCIAL**36°. Ayudas de carácter social.**

1. El personal acogido al presente Convenio disfrutará de las mismas ayudas de carácter social que, dentro de las disponibilidades presupuestarias, se prevean para los funcionarios.

2. La Consejería de la Presidencia, oída la representación sindical en la Comisión de Seguimiento, determinará los porcentajes del fondo de acción social que han de aplicarse a las distintas finalidades, así como el procedimiento y los requisitos para la concesión de las ayudas en las cuantías que se establezcan. En tanto se procede a tal regulación, regirán las normas actuales al respecto.

37°. Anticipos y préstamos.

1. La concesión de anticipos y préstamos con cargo a las dotaciones destinadas al efecto, se regulará de acuerdo con las normas previstas para los funcionarios de la Administración Civil del Estado, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La Consejería de la Presidencia coadyuvará en la gestión de la representación sindical en la Comisión de Seguimiento para conseguir de las Entidades de Crédito las condiciones más favorables en orden a la concesión de préstamos y anticipos.

XI. SEGURIDAD E HIGIENE**38°. Comité de Seguridad e Higiene.**

1. Las representaciones que intervienen en el presente Convenio, consideraran fundamental emprender una actuación decidida en materia de Seguridad e Higiene en los servicios y centros de trabajo de la Administración Regional que permita una adecuación constante de las instalaciones y de la ejecución del trabajo a las exigencias de prevención de los riesgos.

2. Corresponde al Comité de Seguridad e Higiene:

a) Definir los riesgos que por su gravedad o frecuencia impliquen la adopción de medidas eficaces de prevención y protección.

b) Estudiar y analizar las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

c) Controlar e inspeccionar y proponer la adopción y ejecución de las medidas de seguridad e higiene, así como el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias al respecto.

d) Proponer la organización de campañas de prevención en los centros, así como de cursillos de formación práctica, si fuese necesario.

e) Solicitar la cooperación de los servicios de la Inspección de Trabajo.

f) Proponer la paralización de los trabajos cuando exista motivo grave que así lo aconseje.

3. Se establecerá la desaparición de los pluses de toxicidad o peligrosidad en los casos en que no existan tales condiciones o se adopten las medidas adecuadas para subsanarlas, sin perjuicio del mantenimiento o creación, en otro caso de aquellos que proponga el Comité.

39°. Reconocimientos médicos.

1. Será obligatorio, en lo sucesivo, el reconocimiento médico de los trabajadores que se contraten como fijos.

2. El Comité de Seguridad e Higiene propondrá los puestos de trabajo cuyos trabajadores deban ser objeto de revisión periódica, previo dictamen de la Consejería de Salud y Consumo.

XII. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

40°. Excedencias.— Sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre las causas, clases y efectos

de la supresión del Contrato de Trabajo, el personal laboral fijo al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria o forzosa.

41°. Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad.

2. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco y sólo podrá ser solicitada otra vez por el trabajador cuando hayan transcurrido cuatro años desde la terminación de la anterior excedencia voluntaria.

3. El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, por atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. La iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

4. En la correspondiente solicitud deberá consignarse la fecha inicial y el período de la excedencia voluntaria, cursándose a la Dirección Regional de la Función Pública con, al menos, veinte días de antelación a la fecha de comienzo.

5. El trabajador excedente voluntario deberá solicitar su reintegro quince días antes de que finalice el período de su disfrute, perdiendo, en otro caso, su derecho al puesto. Solicitada en forma su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante existente en su categoría. Si no existiendo vacantes en su misma categoría, existieran en una categoría inferior, podrá optar por ésta o esperar a que se produzca aquella.

42°. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. Durante su permanencia en dicha situación, el trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad.

3. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la fecha en que tenga lugar el cese en el cargo público.

XIII. REGIMEN DISCIPLINARIO.

43°. En materia de régimen disciplinario regirá para el personal laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, lo establecido en el punto X del Acuerdo Marco, de fecha 21 de febrero de 1984, Boletín Oficial del Estado nº 55, de 5 de marzo de 1984, para el personal laboral de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos, salvo lo señalado en los apartados 42 y 43 siguientes.

44°. Competencia para la imposición de sanciones.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la comisión de faltas leves por el Secretario Técnico de la respectiva Consejería o, en su defecto, por el Director del Centro o Jefe o encargado de los servicios respectivos.

2. Corresponde a la Consejería de la Presidencia la sanción por faltas graves y muy graves, así como imponer la que proceda por faltas leves cuando los hechos susceptibles de constituir tales faltas sean puestos en su conocimiento a tal fin, por quienes corresponda resolver.

3. Las sanciones muy graves que den lugar al despido, serán impuestas por el Consejo de Gobierno a propuesta de la Consejería de la Presidencia.

4. De las sanciones impuestas se dará cuenta a la Dirección Regional de la Función Pública.

45°. Expedientes disciplinarios.

1. La iniciación de expediente por falta grave o muy grave, se pondrá en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.

2. Los expedientes disciplinarios, en su caso, se tramitarán a través de los órganos a los que corresponda imponer la sanción. En el supuesto previsto en 42°. 3., el expediente se tramitará a través de la Consejería de la Presidencia.

CLAUSULA ADICIONAL

El presente texto I del Acuerdo relativo a las condiciones de empleo del personal laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, a efectos de su formalización como Convenio General, contendrá en el Apartado I, 3° referido al Ambito Temporal un punto 2., estableciendo un plazo de preaviso de 45 días para la denuncia antes de su vencimiento, quedando en otro caso prorrogado.

Con esta fecha queda Registrado por esta Dirección Provincial, el presente Acuerdo sobre condiciones de empleo del personal laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Logroño, 26 febrero 1.985.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social

REVISION SALARIAL NUEVA RIOJA

604/632

VISTO el texto de la revisión salarial para 1.984, correspondiente al Convenio Colectivo para la Empresa «NUEVA RIOJA, S.A.» de Logroño, suscrito al efecto por la Comisión Paritaria